

山 口 生 史

本研究は、社会心理学の理論を基に経営学の分野で応用されてきた組織公正理論 (organizational justice theory) を発展させ、コミュニケーション理論との統合をめざすものであった。そして、組織公正感が対人コミュニケーションによって組織メンバーの動機づけを促進するか否か、するとすればどのようなプロセスでそうなるのかを解明することを目的とした実証研究であった。

2003 年度は 2002 年度に引き続き、理論の精緻化とすでに収集済みであったデータ分析を中心に研究を進めた。文献調査によって、以下の 3 点を確認した：(1) 公正理論が、衡平理論 (equity theory) を中心とする分配的公正理論 (distributive justice theory) にその起源があり、それから手続き的公正理論 (procedural justice theory) へと発展してきた；(2) 手続き的公正理論から相互作用の公正理論 (interactional justice theory) が生まれた；(3) 組織メンバーが上司や部署などによる意思決定に対して実感する不公平感 (unfairness) および不公正感 (injustice) は、意見表明 (voice) の機会の授与、十全な説明 (explanation, account)、意思決定者の誠意ある態度 (social sensitivity) などによって緩和される。そして、新たな理論発展の可能性として以下の 2 つの仮説の論拠を固めた：(1) 意見表明、十全な説明、意思決定者の誠意ある態度、といった対人コミュニケーションの変数に、社会心理学で発展してきた影響戦術 (influence tactics) 理論を適用して提案した「合理的コミュニケーション」、「権威的コミュニケーション」、「友好的コミュニケーション」という 3 つのコミュニケーション変数がやはり組織メンバーの公正感を促進する可能性があること；(2) 組織公正感が上記 3 つの対人コミュニケーションと組織メンバーの動機づけの関係に影響する媒介変数になっている可能性があること。

これらの仮説を検証するために、2003 年度後半は 2002 年 10 月～2003 年 1 月にかけて首都圏および大阪地方のホワイトカラー企業従業員 1,100 人に配布した質問票（アンケート）によるサーベイ調査で収集したデータ分析を開始した。共分散構造分析 (structural equation modeling = SEM) などによって仮説検証のためのデータ分析を行なった。